

3

Communication Exercises



Bienvenido

Es un gran placer ofrecerles esta recopilación de herramientas de comunicación. Durante los últimos años, la psicología positiva ha ganado cada vez más atención, tanto por parte de profesionales como de investigadores. Esta atención ha dado como resultado muchos conocimientos valiosos sobre lo que contribuye a una vida feliz y plena. Además, la psicología positiva nos ha proporcionado muchas herramientas no solo para prosperar, sino también para afrontar los momentos difíciles de la vida.

Desde 2013, nuestro objetivo con la Psicología Positiva ha sido contribuir a este campo difundiendo la ciencia entre los profesionales y educadores de la psicología.

Esperamos que las herramientas que presentamos aquí le sirvan de inspiración para mejorar su propio bienestar y el de las personas que le rodean. No dude en imprimir y compartir este documento con otras personas.

Para aquellos a quienes les gusta lo que ven, asegúrense de consultar también nuestra base de datos de búsqueda en línea con todo tipo de herramientas prácticas de psicología positiva:

<https://positivepsychology.com/toolkit/> (Solo inglés)

¡Mis mejores deseos!

Seph Fontane Pennock

Hugo Alberts, Ph.D.



Copyright © PositivePsychology.com B.V. Todos los derechos reservados.

Este libro electrónico o cualquier parte del mismo no puede ser reproducido, reetiquetado o utilizado de ninguna manera comercial sin el permiso expreso y por escrito del editor. No se necesita permiso para uso personal o profesional, como en un entorno de coaching o de aula. PositivePsychology.com B.V. Gandhiplein 16 6229HN MAASTRICHT Países Bajos <https://PositivePsychology.com>

📍 **Communication**

📖 Exercise

🕒 10 min

👤 Client

📊 No

El arranque suavizado

Los conflictos interpersonales son una parte inevitable de la vida. Después de todo, somos seres únicos con opiniones, necesidades y puntos de vista diversos y a veces incompatibles. Si bien los conflictos son inevitables, también son paradójicos en el sentido de que no son ni intrínsecamente buenos ni intrínsecamente malos; en cambio, todo depende de cómo se los maneje. El inicio de una conversación conflictiva desempeña un papel importante en la trayectoria de toda la discusión. De hecho, el 96 % de las veces, el resultado de una conversación se puede predecir en función de los primeros tres minutos [1], también conocidos como el “inicio”.

Un inicio brusco de un conflicto implica utilizar la crítica y la culpa para demostrar algo. Este tipo de inicio es ineficaz y puede interferir con las funciones de apoyo de las relaciones, afectando negativamente la confianza y el compromiso [2] y haciendo que los demás cuestionen los motivos, las capacidades y la sinceridad de los involucrados mientras el verdadero problema sigue sin resolverse [3]. Afortunadamente, el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos ayuda a minimizar estos resultados perjudiciales.

El inicio suave denota una apertura suave a una conversación sobre un conflicto. Cuando se aborda de manera no confrontativa, el conflicto puede ser constructivo, mejorar la comunicación, conducir a la resolución de problemas, brindar oportunidades para la autoexpresión y perfeccionar las habilidades de colaboración interpersonal [4].

Un inicio suave implica quejarse sin culpar y fomenta un lenguaje sin prejuicios y expresiones faciales que transmiten respeto por los demás [5]. Un inicio más suave alivia las tensiones, reduce la comunicación hiriente, protege a ambas partes de sentirse atacadas o a la defensiva [1] y probablemente induce las mismas conductas comunicativas en la otra persona [6]. Este ejercicio ayudará a los clientes a abordar conversaciones de posibles conflictos de una manera sin prejuicios ni confrontación, evitando la escalada de tensión y el posible daño a las relaciones

Autor

Este ejercicio fue adaptado del estudio de Gottman y colega [1] por Elaine Houston.

Meta

Este ejercicio tiene como objetivo ayudar a los clientes a formular inicios moderados de conversaciones conflictivas. Al abordar un conflicto potencial de una manera no amenazante ni confrontativa, los clientes pueden alterar la trayectoria de las conversaciones, evitar que se agraven y proteger a ambas partes de sentirse atacadas o a la defensiva.

✍️

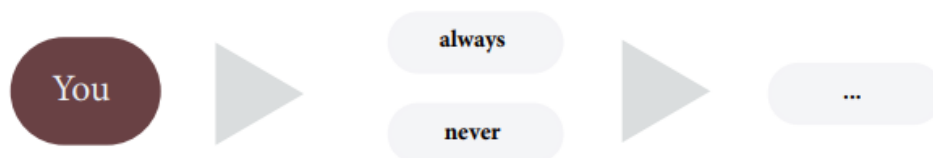
🎯

El arranque suavizado

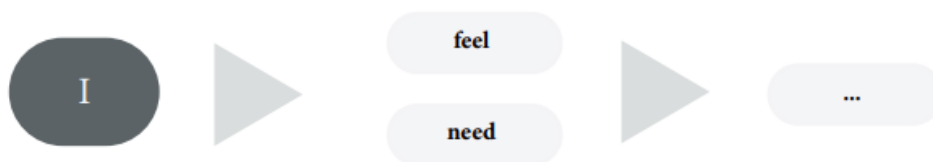
El inicio de una conversación conflictiva determina el desarrollo de toda la interacción. De hecho, se puede predecir el resultado de una conversación basándose en los primeros tres minutos. Imagine por un momento que alguien se acerca a usted con una queja: si no intenta culparlo ni criticar sus acciones, es probable que mantenga la calma y esté abierto a lo que tenga que decir sin ponerse a la defensiva. Puede pensar en los “inicios” de un conflicto de dos maneras: duras y suavizadas.

Arranques difíciles

Un inicio duro es cuando alguien plantea un problema o una queja utilizando la crítica y la culpa para defender su punto de vista. Esta forma de abordar conversaciones que pueden generar conflictos puede ser extremadamente perjudicial para cualquier relación, incluidas las relaciones íntimas, laborales, de amigos o familiares, entre otras. Los inicios duros a menudo incluyen declaraciones con el "tú" y un lenguaje como "siempre" y "nunca".



Inicios suaves Un inicio suave consiste en abordar con delicadeza los posibles conflictos para que la otra persona tenga más probabilidades de escuchar lo que tienes que decir. Los inicios suaves tienden a utilizar declaraciones en primera persona que evitan las críticas y las culpas, explican tus preocupaciones y describen lo que necesitas al mismo tiempo que son respetuosos, no juzgan y son corteses.



Este ejercicio le guiará a través del proceso de formulación de inicios suavizados para conversaciones que puedan generar conflictos potenciales.



Paso 1: Comprender los arranques duros y suavizados

Si bien el conflicto es una parte inevitable de la vida, la forma en que elegimos abordar un conflicto potencial determina cómo se desarrollará esa conversación. Si eres crítico o juzgas, es probable que recibas negatividad y actitud defensiva a cambio. Un comienzo brusco puede parecer un ataque directo al carácter de alguien. Por ejemplo, “¡Siempre gastas demasiado dinero!”, “¿Por qué nunca puedes hacer las cosas a tiempo?” o “Nunca haces nada por aquí”.

Suavizar el inicio de una conversación es fundamental para gestionar y resolver conflictos con su cónyuge o pareja, sus hijos, amigos o compañeros de trabajo. Un inicio suavizado le permite expresar sus preocupaciones y necesidades sin culpar a la otra persona. Esto hace que sea más probable que sea receptiva a su queja porque sus palabras y su tono no son acusatorios, críticos o negativos.

Usando los ejemplos anteriores, las alternativas suavizadas incluyen, “Me gustaría sentarme juntos y trabajar de manera que podamos presupuestar mejor nuestro dinero”, “Hablamos sobre una fecha límite para el proyecto y acordamos un cronograma, por favor, préstele toda su atención” y “Me gusta cuando trabajamos juntos para hacer las cosas”. Se pueden encontrar más ejemplos en el Apéndice.

Reglas de oro para suavizar sus arranques:

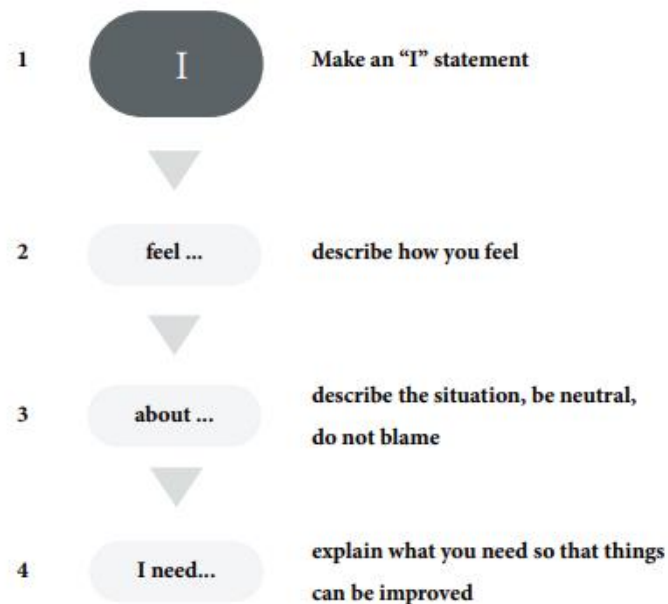
- Está bien quejarse, pero criticar y culpar no. Cuando las afirmaciones comienzan con la palabra “tú” en lugar de “yo”, es más probable que hagan que la otra persona se moleste y se ponga a la defensiva, así que trate de comenzar su oración con una declaración en primera persona. Evite usar palabras como “siempre” y “nunca”, que pueden verse como un ataque al carácter de otra persona.
- En lugar de criticar, juzgar o culpar, describe lo que está sucediendo, usando hechos.
- Ten claro qué es lo que necesitas y evita hablar de lo que no necesitas.
- Sea cortés y demuestre su agradecimiento. Utilice frases como “por favor...” y “le agradecería que...”

Paso 2: Identificar un conflicto pasado

En este paso, tómese un momento para pensar en un conflicto que haya tenido en el pasado. Podría ser con un compañero de trabajo, un familiar, su cónyuge o pareja, por ejemplo. En el espacio que se encuentra a continuación, describa lo que sucedió, lo que se dijo y el resultado del desacuerdo.

Paso 3: Formación de una alternativa suavizada

Ahora que has recordado un conflicto pasado, piensa en cómo podrías haber abordado la conversación de una manera más amable y sin confrontación. Una fórmula útil para seguir al crear un inicio suavizado es:



Tómese un tiempo para pensar en este conflicto pasado y, utilizando la fórmula, escriba su inicio suavizado en los espacios correspondientes a continuación. Si es necesario, puede encontrar ejemplos adicionales de inicios suavizados en el Apéndice.



Siento...

Acerca de...

Necesito...

Paso 4: Reflexión

- ¿Cómo fue completar este ejercicio?
- ¿Qué le enseñó este ejercicio sobre los conflictos?
- ¿De qué manera este ejercicio cambió su forma de pensar sobre cómo abordar un conflicto potencial?
- ¿De qué manera le resultó útil este ejercicio?
- ¿Qué conocimientos obtuvo de este ejercicio? ¿Cómo fue completar este ejercicio?

**Apéndice: Ejemplos de arranques duros y suavizados**

ARRANQUES DUROS	EMPRESAS DE INICIO SUAVIZADAS
¡Ni siquiera puedes terminar el proyecto más simple a tiempo!	Me siento un poco ansioso porque el proyecto no se ha completado; apreciaría que le prestaras toda tu atención para terminar las cosas.
¡Es imposible tratar contigo!	Me siento frustrada por cómo está yendo esta conversación. Sería genial sentarnos y hablar sobre el tema juntos.
Nunca quieres hablar de tu día.	Me siento molesto cuando no nos reencontramos después del trabajo y necesito pasar algún tiempo de calidad juntos esta semana.
¡Me haces enojar mucho cuando no escuchas lo que digo!	Me siento frustrado cuando no puedo expresar mi punto de vista y necesito hablar sobre las cosas que me molestan.
Eres tan desordenado - nunca ayudas con la limpieza.	Aprecio que ordenes la casa, a veces necesito ayuda.
Trabajas demasiado	Me siento muy sola y te he extrañado últimamente. Me encantaría que hiciéramos algo especial juntos este fin de semana.
El problema contigo es tu egoísmo; siempre hacemos lo que tú quieres hacer.	Me molesta mucho no poder hacer las cosas que disfruto y me encantaría que fuéramos a hacer senderismo juntos. ¿Qué te parece?
Crees que eres el único lo suficientemente bueno para liderar este proyecto. Siempre estás tomando el control, ¡y es muy molesto!	Entiendo que quieras tomar la iniciativa en este proyecto, pero trabajamos bien juntos. Tengo algunas ideas muy buenas y me gustaría avanzar como socios en igualdad de condiciones.
Eres tan irresponsable con nuestro dinero.	Estoy bastante preocupado por nuestras finanzas y me gustaría ahorrar algo de dinero en los próximos meses. ¿Qué opinas?
Nunca te levantas durante la noche para alimentar al bebé; siempre soy yo quien debe hacerlo.	Últimamente me siento muy cansada porque no duermo bien. Agradecería mucho que nos turnáramos para poder dormir bien.




Consejo


- Al formular declaraciones iniciales suavizadas, los clientes deben centrarse en sus sentimientos, necesidades y declaraciones en primera persona tanto como sea posible. Los clientes también deben tener cuidado de no convertir una declaración en primera persona en una declaración en primera persona que culpe a la otra persona. Las declaraciones en primera persona no deben usarse para encubrir críticas. Por ejemplo, una declaración como “Siento que nunca me ayudas con las tareas de la casa” sigue siendo una declaración inicial dura porque culpa a la otra persona. Los clientes deben centrarse en los hechos de una situación y evitar exageraciones que presenten a la otra persona de forma negativa.
- Recuerde a los clientes que no son solo las palabras que utilizan las que pueden hacer que alguien se sienta atacado, culpado o criticado. Si bien en su mayoría son involuntarios, los gestos de desaprobación, el lenguaje corporal como poner los ojos en blanco, fruncir el ceño, cruzar los brazos o mirar el reloj durante una conversación no son útiles y es poco probable que generen un resultado favorable.
- Este ejercicio es una herramienta eficaz a la hora de abordar conflictos interpersonales en el lugar de trabajo, con amigos, familiares, relaciones íntimas y muchas otras situaciones.
- Incentive a los clientes a que, tras un inicio suave, hagan una pregunta como “¿Qué piensa usted?” para demostrar que están abiertos a debatir el tema y escuchar lo que la otra persona tiene para decir.




Referencias

1. Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S. y Swanson, C. (1998). Predicción de la felicidad y la estabilidad conyugales a partir de las interacciones de los recién casados. *Revista de Matrimonio y Familia*, 60, 5-22.
2. Jehn, K. A., Greer, L., Levine, S. y Szulanski, G. (2008). Los efectos de los tipos de conflicto, dimensiones y estados emergentes en los resultados grupales. *Decisión y negociación en grupo*, 17, 465-495.
3. Donohue, W.A., y Cai, D.A. (2008). La historia del conflicto interpersonal. En Kurtz, L. (Ed.), *Enciclopedia de violencia, paz y conflicto* (pp. 1073-1084). Prensa Académica.
4. Laursen, B., y Hafen, C.A. (2010). Orientaciones futuras en el estudio de las relaciones cercanas: el conflicto es malo (excepto cuando no lo es). *Desarrollo social*, 19, 858-872.
5. Overton, A.R., y Lowry, A.C. (2013). Gestión de conflictos: conversaciones difíciles con personas difíciles. *Clínicas de Cirugía de Colon y Recto*, 26, 259-264.
6. Deutsch, M. (2000). Cooperación y competencia. En Deutsch, M. y Coleman, P.T. (Eds.), *El Manual de teoría y práctica de la resolución de conflictos* (págs. 21-40). Jossey-Bass Publishers.

 Communication

 Exercise

 15-30 min

 Group

 No

Chismes positivos

El chisme es una conducta que todo el mundo conoce, a la que contribuye y que comprende intuitivamente [1]. En promedio, las personas pasan aproximadamente una hora al día participando en algún tipo de comportamiento de chisme [2]. En términos evolutivos, el chisme ayudó a nuestros antepasados a recopilar y compartir conocimientos que alguna vez fueron esenciales para la supervivencia [3], y continúa teniendo muchas funciones sociales hasta el día de hoy. Por ejemplo, para construir y mantener relaciones con otros, definir nuestro estatus social e influir en el comportamiento y las opiniones de los demás [3]. Sin embargo, es importante señalar que existen diferentes tipos de comportamiento de chisme.

El chisme negativo consiste en compartir información que puede tener efectos perjudiciales para una tercera parte ausente [4]. Este tipo de comportamiento chismoso puede ser perjudicial para el chismoso y la víctima. Por ejemplo, los chismosos negativos frecuentes son percibidos como más agresivos, menos amables y populares [5]. El chisme negativo hace que a los miembros del grupo les resulte difícil confiar entre sí o establecer relaciones de cooperación saludables [6]. De hecho, las víctimas del chisme negativo muestran un comportamiento menos proactivo y un mayor agotamiento emocional [7].

Por otra parte, el chisme positivo es una moneda social que construye y fortalece las relaciones. Este comportamiento prosocial incluye elogiar a un tercero ausente o compartir información positiva con buenas intenciones [5]. El chisme positivo es una forma de bajo riesgo de demostrar apoyo social y, como era de esperar, este tipo de comportamiento genera confianza y fortalece los vínculos sociales en los grupos [8]. Este ejercicio grupal fomentará el uso de chismes prosociales y positivos sobre el comportamiento, los logros y los logros de los demás.

Autor

Esta herramienta fue creada por Elaine Houston.

Objetivo

Esta actividad tiene como objetivo crear un clima de retroalimentación personal apreciativa fomentando el uso de chismes positivos que se centren en el comportamiento, los logros y los logros de los demás.



Consejo

■ Para los profesionales que imparten un taller: al comienzo del día, puede mencionar que este ejercicio se completará al final de la capacitación. Al hacerlo, es más probable que los participantes noten los rasgos positivos de otras personas. Esto garantizará que el ejercicio sea más efectivo y hará que el ambiente grupal sea aún más positivo a lo largo del día. Esta actividad brinda una oportunidad para reflexionar y hacer un informe al final del día.

■ Como enfoque alternativo, en lugar de dividir a los participantes en grupos más pequeños, también puede realizar este ejercicio con todos los miembros del grupo simultáneamente. Por ejemplo, usted señala a alguien en el círculo y el resto de los participantes se turnan para decir algo positivo sobre esa persona.

Referencias

1. Foster, E. K. (2004). Investigación sobre el chisme: taxonomía, métodos y direcciones futuras. *Revista de Psicología General*, 8, 78-99.
2. Robbins, M. L. y Karan, A. (2020). ¿Quién chismorre y cómo en la vida cotidiana? *Ciencia de la personalidad y la psicología social*, 11, 185-195.
3. Barkow, J. H. (1992). Bajo la nueva cultura se encuentra la vieja psicología: chismes y estratificación social. En J. H. Barkow, L. Cosmides y J. Tooby (Eds.), *La mente adaptada: psicología evolutiva y la generación de cultura* (pp. 627-637). Oxford University Press.
4. Brady, D. L., Brown, D. J. y Liang, L. H. (2017). Más allá de los supuestos de desviación: la reconceptualización y medición de los chismes en el lugar de trabajo. *Journal of Applied Psychology*, 102, 1.
5. Ellwardt, L., Labianca, G. J. y Wittek, R. (2012). ¿Quiénes son los objetos de los chismes positivos y negativos en el trabajo? Una perspectiva de red social sobre los chismes en el lugar de trabajo. *Redes sociales*, 34, 193-205.
6. Aquino, K., Thau, S., 2009. Victimización en el lugar de trabajo: agresión desde la perspectiva del objetivo. *Revista anual de psicología* 60, 717-741.
7. Xie, J., Huang, Q., Wang, H. y Shen, M. (2019). Cómo afrontar los chismes negativos en el lugar de trabajo: los roles conjuntos de las tácticas de autocontrol y gestión de impresiones. *Personalidad y diferencias individuales*, 151.
8. Kniffin, K. M., y Wilson, D. S. (2005). Utilidades del chisme en los distintos niveles organizacionales. *Human Nature*, 16, 278-292.





Chismes positivos

Lo admitamos o no, todo el mundo chismorrea. Es parte de la naturaleza humana hacerlo. En términos simples, chismear es hablar de personas que no están presentes. La persona promedio pasa alrededor de una hora cada día chismeando sobre colegas de trabajo, amigos, familiares u otras personas.

A veces, hablamos de otras personas únicamente para compartir información. Esto se llama chisme neutral y, por lo general, es inofensivo. Otras veces, tal vez por nuestras inseguridades o para aumentar nuestra posición social, el chisme se utiliza como arma contra los demás. Este tipo de chisme malicioso puede ser perjudicial tanto para el chismoso como para la víctima del chisme. Por ejemplo, hablar negativamente de las personas puede hacer que los demás asuman que también hablarás de ellas de la misma manera y, como resultado, dañar las relaciones existentes y debilitar la confianza dentro del grupo. Ser el foco de chismes negativos es hiriente, aísla y puede socavar las habilidades de una persona y dañar su autoestima.

Sin embargo, podemos satisfacer nuestra necesidad de chismear de una manera que nos beneficie a nosotros y a los demás. El chisme positivo consiste en compartir los logros de los demás y celebrar sus contribuciones sin ninguna intención maliciosa. Chismear de esta manera puede generar confianza, fortalecer las relaciones, hacernos sentir parte de un equipo y brindar oportunidades para aprender de los ejemplos de otras personas.

Todos podemos beneficiarnos del chisme positivo, y esta actividad grupal es su oportunidad de hablar libremente sobre el comportamiento, los logros y las contribuciones de los demás y celebrarlos.

Paso 1: Comprender la interpretación de un papel

Para comenzar, se formarán grupos de tres o más personas. Cada miembro del grupo interpretará por turnos uno de los tres papeles:

- 1) El chismoso positivo compartirá chismes positivos sobre el comportamiento, las habilidades, los logros o las contribuciones del receptor.
- 2) El receptor será el enfoque de los chismes positivos.
- 3) Los oyentes escucharán en silencio sin interrumpir al chismoso.

Paso 2: Compartir chismes positivos

Siéntese en un círculo con el resto del grupo y elija a alguien al azar para que desempeñe el papel del destinatario. Esto se puede hacer en orden alfabético o sorteo de nombres, por ejemplo.

La persona sentada a la derecha del receptor iniciará el ejercicio poniéndose de pie y compartiendo un chisme positivo sobre esa persona mientras los demás miembros del grupo escuchan. Cualquier chisme positivo que se comparta debe ser específico y verdadero. Tal vez, podría mostrar aprecio por algo que hace bien. Por ejemplo: «Me gusta que [nombre del receptor] escuche cuando hablas», «Creo que [nombre del receptor] es cálido y amable» o «[nombre del receptor] tiene una increíble capacidad de gestión».



Cuando el primer chismoso haya terminado, deberá sentarse y la persona a su derecha empezará su frase con «Así es y....», antes de continuar compartiendo su chisme positivo sobre el destinatario.

Continuarán recorriendo el círculo de esta manera hasta que todos los miembros del grupo tengan la oportunidad de compartir su chisme positivo sobre el receptor, momento en el que otra persona asumirá el papel del receptor.

Repita la actividad como se ha descrito hasta que todos los miembros del grupo desempeñen el papel de receptor.

Paso 3: Reflexionar sobre su experiencia en cada papel

En este paso, tendrás la oportunidad de reflexionar sobre su experiencia en cada uno de los tres papeles. Cuando todos hayan asumido el papel del destinatario, tómese unos minutos para considerar las preguntas que se detallan a continuación y escriba sus respuestas en el espacio provisto.

1. ¿Cómo te sentiste al compartir chismes positivos sobre los demás?




2. ¿Cómo te sentiste al escuchar a tu grupo compartir chismes positivos sobre los demás?

3. ¿Cómo te sentiste al escuchar a otros compartir chismes positivos sobre ti?



Paso 4: Preguntas de reflexión general

- ¿Cómo ha cambiado este ejercicio tu forma de pensar sobre los chismes?
- ¿De qué manera te ayudó esta actividad a comprender el valor del chisme positivos?
- ¿Cuál de los tres roles disfrutó más? ¿Cuáles son sus razones para esto?
- ¿Qué otros grupos o situaciones se beneficiarían de los chismes positivos?
- Como receptor, ¿qué chisme positivo apreció más?

 Communication Exercise 45-60 min Group Yes

36 preguntas para aumentar la cercanía

La cercanía interpersonal describe la proximidad psicológica de dos o más personas y los sentimientos relacionados de apego entre ellas [1]. Según la teoría de la penetración social [2], el intercambio recíproco de información personal es la base del proceso de conocer a alguien. A medida que se desarrollan las relaciones, la comunicación pasa de ser relativamente superficial a ser más profunda y personal. De hecho, para desarrollar relaciones profundas y de confianza, se requiere cierto nivel de autorrevelación personal recíproca [3]. Este intercambio de información influye en la cercanía interpersonal de numerosas maneras, incluida la rapidez con la que se forman las relaciones y la cercanía de esas relaciones [2].

Es interesante observar que se ha demostrado que la revelación mutua de sí mismo fomenta la cercanía incluso entre desconocidos. Un estudio en el que parejas de desconocidos se hicieron 36 preguntas diseñadas para generar cercanía informó un aumento en los sentimientos de intimidad [3]. En tan solo 60 minutos, los participantes dijeron que se sentían inusualmente cercanos a su pareja desconocida. Sorprendentemente, el nivel de cercanía informado después de la actividad coincidió con el de sus relaciones más valoradas [3].

Desarrollar la cercanía y formar parte de un grupo cohesionado tiene varios beneficios. Mientras que las conexiones indiferentes y débiles dentro de los equipos pueden causar estrés e insatisfacción [4], los vínculos fuertes dentro del grupo mejoran la moral, aumentan la motivación [5] y promueven un compromiso respetuoso y de confianza entre los miembros del equipo [4]. Este ejercicio fomentará la autorrevelación recíproca entre los miembros del grupo para permitir que los equipos nuevos y establecidos generen y aumenten los sentimientos de cercanía.

Autor

Este ejercicio fue adaptado del estudio de Aron y sus colegas [3] por Elaine Houston.

Objetivo

Este ejercicio tiene por objetivo ayudar a los equipos a aumentar los sentimientos de cercanía y construir relaciones duraderas a través de la auto-revelación recíproca.



Consejos

- Es importante tener en cuenta que las 36 preguntas requieren que las personas revelen información más o menos íntima, y los participantes pueden sentirse incómodos respondiendo a preguntas que perciban como demasiado personales. Por lo tanto, pueden seleccionar preguntas de la lista (Apéndice) que les resulten más interesantes.
- El instructor debe asegurarse de que los participantes tengan tiempo suficiente para responder las preguntas. Reserve al menos 45 minutos para completar esta actividad y tenga en cuenta que algunas preguntas llevarán más tiempo que otras. Según el tiempo disponible, puede aumentar o disminuir el tiempo asignado.
- Los participantes deben hacer contacto visual durante el ejercicio, aunque puede ser una fuente de vergüenza o incomodidad al principio. Compartir el contacto visual es un poderoso estímulo social que señala la dirección de su atención, mientras que evitar el contacto visual puede crear una desconexión.
- Esta actividad funciona mejor en seminario, reuniones de equipo u otros entornos de grupos y es eficaz para equipos nuevos y existentes. Algunas adaptaciones también se pueden utilizar para generar o aumentar la cercanía en cualquier relación: entre parejas románticas, compañeros de trabajo, trabajadores a distancia, amigos o familiares, por ejemplo.

Referencias

1. Dubois, D., Bonezzi, A., y De Angelis, M. (2016). Compartir con amigos versus extraños: cómo la cercanía interpersonal influye en la valencia del boca a boca. *Journal of Marketing Research*, 53, 712-727.
2. Altman, I. y Taylor, D. (1973). *Penetración social: el desarrollo de las relaciones interpersonales*. Holt, Rinehart y Winston.
3. Aron, A., Melinat, E., Aron, E. N., Vallone, R. D. y Bator, R. J. (1997). La generación experimental de cercanía interpersonal: un procedimiento y algunos hallazgos preliminares. *Boletín de Personalidad y Psicología Social*, 23, 363-377.
4. Mastroianni, K. y Storberg-Walker, J. (2014). ¿Importan las relaciones laborales? Características de las interacciones en el lugar de trabajo que mejoran o perjudican las percepciones de los empleados sobre el bienestar y los comportamientos saludables. *Psicología de la Salud y Medicina del Comportamiento*, 2, 798-819.
5. Basford, T. E., y Offermann, L. R. (2012). Más allá del liderazgo: el impacto de las relaciones entre compañeros de trabajo en la motivación de los empleados y la intención de quedarse. *Journal of Management & Organization*, 18, 807-817.





36 preguntas para aumentar la cercanía

La cercanía dentro de cualquier equipo es importante. Cuando las personas se conocen bien, ya sea en el lugar de trabajo, en un equipo deportivo o en cualquier otro entorno grupal, es más probable que confíen, se respeten y se comprendan mutuamente.

La mejor manera de acercarse a su equipo es que usted comparta con ellos y que ellos compartan con usted. Debe revelar cosas sobre usted y escuchar lo que otros comparten con usted. Los sentimientos de cercanía que surgen al compartir opiniones, historias y experiencias ayudan a construir conexiones sólidas y duraderas.

Compartir información personal puede hacer que se sienta expuesto, pero esto no es necesariamente algo malo. Permitirse ser vulnerable ayuda a construir relaciones de mayor confianza y alienta a los demás a ser abiertos y honestos con usted a cambio.

En este ejercicio, se formarán en parejas y se turnarán para responder preguntas diseñadas para derribar barreras, generar empatía y aumentar la sensación de cercanía que siente con su compañero asignado.

Ahora su instructor le guiará a través de la actividad paso a paso.

Paso 1: Divida el grupo en subgrupos

Divida el grupo en parejas al azar. Si el grupo tiene un número impar de personas, un grupo puede tener tres miembros. Entregue una copia de las 36 preguntas a cada pareja (consulte el Apéndice).

Paso 2: Instruya a los participantes

Esta actividad es más eficaz cuando ambas partes son honestas y abiertas, así que recuérdelos a los participantes que este es un espacio seguro donde pueden permitirse ser vulnerables. En parejas, informe a los participantes que pueden seleccionar preguntas que les resulten interesantes. Alternativamente, las parejas pueden trabajar con las 36 preguntas en el orden en que aparecen en la lista.

Los participantes se turnarán para hacer y responder una pregunta, de modo que la persona que respondió en último lugar sea la primera en responder la siguiente pregunta, y así sucesivamente.

Paso 3: Intercambio de roles

Dé una señal verbal a los participantes para recordarles que deben pasar a la siguiente pregunta cuando sea el momento de hacerlo. Esto garantizará que los participantes compartan las respuestas con sus compañeros rápidamente. Dé al menos 45 minutos para que las parejas completen las 36 preguntas. Tenga en cuenta que algunas preguntas llevarán más tiempo que otras. La pregunta 11, por ejemplo, tiene un tiempo de respuesta asignado de cuatro minutos.

Paso 4: Reflexionar

Al finalizar, reflexione con todo el grupo sobre su experiencia utilizando las siguientes preguntas:



- ¿Cómo se sintió al ser abierto y vulnerable con su pareja?
- ¿Cómo se sintió al presenciar la apertura y vulnerabilidad de su pareja?
- ¿Qué ha aprendido sobre su pareja que no sabía antes?
- ¿Qué pregunta le resultó más difícil de responder? ¿Por qué fue un desafío?
- ¿Cuál fue el aspecto más agradable de este ejercicio?
- ¿Qué tan cerca se sentía de su pareja antes de completar esta actividad en una escala de 0 a 10 (siendo 0 nada cercano y 10 muy cercano)?
- ¿Qué tan cerca se siente de su pareja después de completar esta actividad en una escala de 0 a 10 (siendo 0 nada cercano y 10 muy cercano)?
- ¿De qué manera siente una conexión más profunda con su pareja?
- Si pudiera repetir este ejercicio con otra persona, ¿quién sería? ¿Qué pasos puede seguir para lograrlo?



Apéndice: Las 36 preguntas para aumentar la cercanía

1. Si pudiera elegir entre cualquier persona del mundo, ¿a quién le gustaría invitar a cenar?
2. ¿Le gustaría ser famoso? ¿De qué manera?
3. Antes de hacer una llamada telefónica, ¿ensaya lo que va a decir? ¿Por qué?
4. ¿Qué constituiría un día “perfecto” para usted?
5. ¿Cuándo fue la última vez que cantó para sí mismo? ¿Para otra persona?
6. Si pudiera vivir hasta los 90 años y conservar la mente o el cuerpo de una persona de 30 años durante los últimos 60 años de su vida, ¿qué elegiría?
7. ¿Tiene una corazonada secreta sobre cómo morirá?
8. Nombra tres cosas que tú y la otra persona parezcan tener en común.
9. ¿Por qué aspecto de su vida se siente más agradecido?
10. Si pudiera cambiar algo de la forma en que fue criado, ¿qué cambiaría?
11. Tómame cuatro minutos y cuéntale a la otra persona la historia de tu vida con el mayor detalle posible.
12. Si pudieras despertar mañana habiendo adquirido alguna cualidad o habilidad, ¿cuál sería?
13. Si una bola de cristal pudiera decirte la verdad sobre ti mismo, tu vida, el futuro o cualquier otra cosa, ¿qué te gustaría saber?
14. ¿Hay algo que hayas soñado hacer durante mucho tiempo? ¿Por qué no lo has hecho?
15. ¿Cuál es el mayor logro de tu vida?
16. ¿Qué es lo que más valoras en una amistad?
17. ¿Cuál es tu recuerdo más preciado?
18. ¿Cuál es tu recuerdo más terrible?
19. Si supieras que morirás repentinamente en un año, ¿cambiarías algo de tu forma de vivir ahora? ¿Por qué?
20. ¿Qué significa la amistad para ti?
21. ¿Qué papel juegan el amor y el afecto en tu vida?
22. Con tu pareja, alternad para compartir algo que consideréis una característica positiva de la otra persona. Compartan un total de cinco elementos.
23. ¿Qué tan unida y cálida es vuestra familia? ¿Sentís que vuestra infancia fue más feliz que la de la mayoría de las personas?
24. ¿Cómo os sentís con vuestra relación con vuestra madre?



25. Ambos pensad en tres afirmaciones verdaderas con el "nosotros". Por ejemplo, "Ambos estamos en esta habitación sintiéndonos..." [21]
26. Completad esta frase: "Me gustaría tener a alguien con quien compartir..."
27. Si fuerais a convertirlos en amigos íntimos de la otra persona, compartid lo que sería importante que supiera.
28. Dile a la otra persona lo que os gusta de ella; sed muy sinceros, diciendo cosas que no diríais a alguien que acabáis de conocer.
29. Comparte un momento embarazoso de vuestra vida.
30. ¿Cuándo fue la última vez que llorasteis delante de otra persona? ¿Solo?
31. Cuéntale a la otra persona algo que ya te gustó de ella.
32. ¿Qué es demasiado serio para bromear sobre eso, si es que hay algo?
33. Si murieras esta noche sin oportunidad de comunicarte con nadie, ¿qué es lo que más lamentarías no haberle dicho a alguien? ¿Por qué no se lo has dicho todavía?
34. Tu casa, que contiene todas tus pertenencias, se incendia. Después de salvar a tus seres queridos y mascotas, tienes tiempo para hacer una última carrera para salvar cualquier objeto de forma segura. ¿Qué sería? ¿Por qué?
35. De todas las personas de tu familia, ¿la muerte de quién te parecería más perturbadora? ¿Por qué?
36. Comparte un problema personal y pídele consejo a la otra persona sobre cómo podría manejarlo. Además, pídele a tu pareja que reflexione sobre cómo parece sentirte con respecto al problema elegido.